

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Astra *International*, Tbk-Honda “SO Blora 2” dengan alamat Jl. Diponegoro No.48, RT5 , RW5, Kecamatan Cepu, Kabupaten Blora, Provinsi Jawa Tengah.

##### **B. Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif, menurut Sugiyono (2016:11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada karyawan divisi *marketing* pada PT. Astra *International*, Tbk-Honda “SO Blora 2”.

##### **C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

###### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2016:90) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan pada PT. Astra *International*, Tbk-Honda “SO Blora 2” yang berjumlah 59 orang.

## 2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:91) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel “*Sampling Purposive*”. Teknik *sampling purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, Sugiyono (2016:96).

Data yang diperoleh dan penjelasan dari AFSO PT. Astra International, Tbk-Honda “SO Blora 2” menyebutkan bahwa *turnover* terjadi pada klasifikasi karyawan divisi *marketing* yang berstatus sebagai karyawan magang. Perusahaan sendiri memiliki jumlah karyawan marketing 53 dengan klasifikasi 2 karyawan tetap (*Team Leader*) dan 51 orang karyawan magang, sehingga peneliti menyimpulkan bahwasannya sampel yang digunakan adalah karyawan pada Divisi *Marketing* (Magang) dengan jumlah sampel 51.

### D. Definisi Konsep dan Operasional Variabel

#### 1. *Turnover Intention* (Y)

*Turnover Intention* adalah niat karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sadar dan memiliki hasrat disengaja dari karyawan untuk meninggalkan organisasi Tet and Meyer dalam Ridlo (2012:13). Sedangkan menurut Andini (2006) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan yang timbul dari diri seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan pekerjaannya untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

Peneliti menyimpulkan dari konsep operasional variabel di atas, bahwa *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya dengan penimbangan pilihan-pilihan terhadap pekerjaannya dan mencari alternatif bekerja ditempat lain yang perusahaan dengan diakhiri niat untuk keluar dari perusahaan.

Beberapa konsep yang menjadi dasar definisi operasional variabel *turnover intention*, dapat dirumuskan beberapa dimensi antara lain memikirkan untuk keluar, pencarian alternatif pekerjaan dan niat untuk keluar.

Dimensi-dimensi mengenai *turnover intention* diatas dijadikan dasar sebagai pembuatan elemen atau indikator yang digunakan sebagai pengukuran variabel *turnover intention*, adapun indikator tersebut sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Konsep, Dimensi dan Indikator *Turnover Intention***

Variabel	Refrensi	Definisi Operasional	
		Dimensi	Indikator
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Andini (2006) dan Tet and Meyer dalam Ridlo (2012:13)	Memikirkan untuk keluar	1.Berfikir/memikirkan untuk meninggalkan perusahaan.
		Pencarian alternatif pekerjaan	2.Aktif mencari alternatif untuk bekerja diperusahaan lain. 3.Penimbangan pilihan berpindah kerja dengan perbandingan imbalan.
			4.Merencanakan untuk mencari

		Niat untuk keluar	pekerjaan baru dalam waktu dekat  5.Membuat lamaran pekerjaan untuk berpindah kerja.
--	--	-------------------	--

## 2. Kepuasan Kerja (X)

Menurut Sutrisno (2009:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan dan imbalan yang diterima dalam kerja.

Peneliti menyimpulkan dari pernyataan di atas bahwa karyawan atau seseorang relatif puas dengan pekerjaannya ditunjukkan oleh sikap terhadap nilai balas jasa yang sesuai dengan harapan karyawan baik berupa aspek kompensasi, sikap mereka terhadap situasi kerja serta bagaimana hubungan dengan rekan kerja.

Berdasarkan beberapa konsep yang menjadi dasar definisi operasional variabel kepuasan kerja, dapat dirumuskan beberapa dimensi antara lain :

- a. Sikap karyawan berhubungan dengan situasi kerja.
- b. Kerjasama antar karyawan.
- c. Imbalan yang diterima dalam kerja.

Dimensi-dimensi mengenai kepuasan kerja diatas dijadikan dasar sebagai pembuatan elemen atau indikator yang digunakan sebagai pengukuran variabel kepuasan kerja, adapun indikator tersebut sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Konsep, Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja**

Variabel	Refrensi	Definisi Operasional	
		Dimensi	Indikator
Kepuasan Kerja (x)	Sutrisno (2009:74)	Sikap karyawan berhubungan dengan situasi kerja	1.Merasa senang untuk kesempatan belajar hal baru dalam pekerjaan. 2.Menikmati tantangan kerja. 3.Merasa memiliki rekan kerja yang mendukung pekerjaan dengan target.
		Kerjasama antar karyawan	4.Mendapatkan perhatian oleh rekan kerja dan tim leader.
			5.Mendapatkan kebebasan dalam pengambilan keputusan <i>purchasing time</i>
		Imbalan yang diterima dalam kerja	6.Merasa telah menerima imbalan yang sesuai dengan yang diharapkan 7.Mendapatkan bonus dari perusahaan ketika mencapai <i>over purchasing</i> .

### 3. Komitmen Organisasi (Z)

Komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi, mempunyai keinginan untuk tetap dalam organisasi, Mathis *and* Jackson (2000:91).

Dari penjelasan di atas tentang pengertian komitmen organisasi dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keterikatan seseorang karyawan terhadap organisasi tempat dimana dia bekerja yang ditunjukkan dengan tingkat keterlibatan dirinya dalam mewujudkan tujuan organisasi/perusahaan serta karyawan dapat menerima nilai-nilai organisasi tersebut dengan ditunjukkan keinginan mereka tetap pada organisasi.

Berdasarkan beberapa konsep yang menjadi dasar definisi operasional variabel kepuasan kerja, dapat dirumuskan beberapa dimensi antara lain :

- a. Kepercayaan terhadap tujuan organisasi.
- b. Penerimaan terhadap tujuan organisasi.
- c. Keinginan yang kuat menjadi anggota organisasi.

Dimensi-dimensi mengenai komitmen organisasi diatas dijadikan dasar sebagai pembuatan elemen atau indikator yang digunakan sebagai pengukuran variabel komitmen organisasi, adapun indikator tersebut sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Konsep, Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi**

Variabel	Refrensi	Definisi Operasional	
		Dimensi	Indikator
Komitmen Organisasi (Z)	Mathis and Jackson (2000:91).	Kepercayaan terhadap tujuan organisasi	1. Memiliki semangat kerja sejalan dengan target penjualan perusahaan. 2. Merasa bahwa perusahaan
		Penerimaan terhadap tujuan organisasi	adalah tempat bekerja yang baik . 3. Berusaha bekerja optimal dalam pencapaian target penjualan..
		Keinginan yang kuat menjadi anggota organisasi	4. Merasa terinspirasi oleh perusahaan untuk bekerja keras dan memajukan. 5. Merasa bahwa perusahaan telah berjasa bagi hidup karyawan.
			6. Merasa rugi apabila keluar dari perusahaan.

#### **E. Jenis dan Sumber Data**

Menurut Arikunto dalam Supriyanto dan Machfudz (2010:202) menyatakan bahwa sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data diperoleh. Dalam hal ini, peneliti menggunakan :

### 1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan peneliti, Sugiyono dalam Machfudz (2010:202). Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari kuisioner yang disebarkan kepada responden. Dimana pembagian kuisioner tersebut untuk mengetahui tanggapan responden mengenai variabel *turnover intention* kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yang diperoleh dan dicatat oleh pihak lain, Sugiyono (2010:202). Data sekunder dalam penelitian ini adalah gambaran singkat PT. Astra *International*, Tbk-Honda “SO Blora 2”, jumlah karyawan dan fenomena terkait *turnover intention*, sistem penggajian karyawan *marketing* dan tujuan organisasi yang diperoleh dari pencatatan perusahaan.

### F. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono dalam Supriyanto dan Machfudz (2010:199), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh data secara terperinci dan baik. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini sebagai berikut :



## 1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang diteliti, Sugiyono (2016:157). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan wawancara tidak terstruktur dengan menggunakan pedoman wawancara mengenai permasalahan secara garis besar, Sugiyono (2016:160). Wawancara tidak terstruktur dalam hal ini untuk menggali informasi tentang *turnover intention* dan faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*.

## 2. Kuisioner

Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, Sugiyono (2016:162). Kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner tertutup dimana responden akan diberikan kuisioner dengan seperangkat pernyataan dan telah disediakan jawaban oleh peneliti.

## G. Teknik Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan Skala *Likert* sebagai pengukuran variabel. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena, Sugiyono (2016:107). Dengan skala likert variabel *turnover intention*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan dari indikator tersebut dijadikan item-item instrumen pernyataan, Sugiyono (2016:107).

Adapun *scoring*/nilai perbutir dari jawaban berkisar antara :

- Sangat Tidak Setuju : 1
- Tidak Setuju : 2
- Ragu : 3
- Setuju : 4
- Sangat Setuju : 5

*Scoring* akan diberikan nilai terbalik apabila pernyataan instrumen bersifat negatif (\*).

## H. Pengujian Instrumen Penelitian

### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrument benar-benar dapat mengukur sesuatu yang akan diukur, Lupiyoadi dan Ikhsan (2015:37). Suatu kuesioner dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat Arikunto dalam Supriyanto dan Machfudz (2010:206).

Dalam uji validitas peneliti menggunakan *IBM SPSS* versi 24. Uji validitas menggunakan SPSS dengan menggunakan korelasi *product moment*, apabila flag *siginificant correlations* menunjukkan level signifikan dengan tanda \* maka instrumen tersebut dikatakan valid, Lupiyoadi dan Ikhsan (2015:43) dan sebuah data dikatakan valid apabila validitas mencapai 0,30, maka data tersebut dikatakan valid, Sugiyono dalam Supriyanto dan Machfudz (2010:206)

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan suatu alat ukur atau instrumen dapat dipercaya dan diandalkan sebagai alat pengumpul data, Lupyoadi dan Ikhsan (2015:54). Pengujian dilakukan dengan cara mengamati nilai koefisien reliabilitas (*Coefficient of Reliability*). Instrumen dikatakan reliabel jika koefisien Alpha Cronchbach  $> 0,7$ , Nunnaly dalam Lupoyadi dan Ikhsan (2015:62). Uji reliabilitas dalam peneilitian ini menggunakan alat bantu *IBM SPSS* versi 24.

### I. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas.

Uji normalitas merupakan uji dstribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebarannya normal atau tidak. Apabila data berdistribusi nomal maka dapat digunakan dalam analisis parametrik, Lupiyoadi dan Ikhsan (2015:134). Uji normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji kolmogrov smirnov, apabila hasil uji normalitas menunjukkan nilai Sig  $> 0,05$ , maka data berdistribusi normal. Uji normalitas dalam peneilitian ini menggunakan alat bantu *IBM SPSS* versi 24.

### J. Metode Analisis Data

#### 1. Rentang Skala

Rentang skala adalah alat yang digunakan untuk menggambarkan bagaimana kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention*

pada PT. Astra *International Tbk*-Honda “SO Blora 2”. Menurut Rangkuti (2001:58) menentukan rentang skala dengan rumus :

$$RS = \frac{n(m - 1)}{m}$$

Keterangan:

RS = Rentang Skala

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah Alternatif Jawaban

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat diperoleh rentang skala dengan perhitungan sebagai berikut:

$$RS = \frac{51(5 - 1)}{5}$$

$$RS = \frac{204}{5}$$

$$RS = 40,8, \text{ dengan pembulatan menjadi } 41$$

**Tabel 3.1**  
**Rentang Skala**

Interval	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	<i>Turnover Intention</i>
51 - 92	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah
92 - 133	Rendah	Rendah	Rendah
133 - 174	Cukup	Cukup	Cukup
174 - 214	Tinggi	Tinggi	Tinggi
214 - 255	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

## 2. Analisis Jalur (*Path Analyze*)

Analisis jalur digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan antar variabel Kepuasan Kerja (X), *Turnover Intention* (Y) dan Komitmen Organisasi (Z), Riduwan dan Engkos (2008:115).

Besar pengaruh-pengaruh pada masing-masing jalur yang terjadi dapat dihitung dengan meregresikan variabel-variabel terkait, Husein Umar (2010:141). Peneliti menggunakan alat *IBM SPSS* versi 24 untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel pada masing-masing jalur. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (X), Turnover Intention (Y) dan Komitmen Organisasi (Z). Kemudian untuk besar pengaruh masing-masing tersebut untuk  $\beta_1$  merupakan besar pengaruh variabel X terhadap Y,  $\beta_2$  merupakan besar pengaruh variabel X terhadap Z dan  $\beta_3$  merupakan besar pengaruh variabel Z terhadap Y. Kemudian untuk pengaruh secara keseluruhan adalah  $\beta_1 + (\beta_2 \times \beta_3)$ .

Kemudian untuk menguji signifikansi komitmen organisasi (Z) sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara variabel kepuasan kerja (X) dan variable turnover intention (Y) maka digunakan uji sobel (Baron dan Kenny 1986). Uji sobel dalam penelitian ini menggunakan aplikasi online pada website <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>.

#### **a. Analisis Jalur Tahap Pertama**

Analisis jalur tahap pertama pada penelitian ini menggunakan uji regresi linear sederhana, hasil penelitian diolah dengan menggunakan program *IBM SPSS* versi 24. Regresi I dilakukan untuk menguji pengaruh variabel kepuasan kerja (X) terhadap komitmen organisasi (Z).

Persamaan regresi analisis jalur tahap pertama :

$$Y = a + bx + e$$

Keterangan :

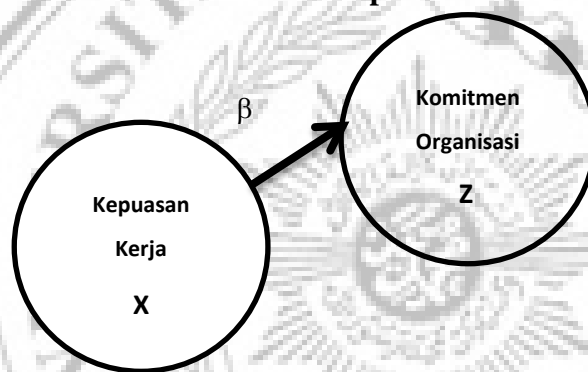
a = merupakan nilai konstanta

b = merupakan koefisien untuk kepuasan kerja

e = merupakan nilai residu atau kemungkinan kesalahan dari regresi

**Gambar 3.1**

**Analisis Jalur Tahap Pertama Pengaruh Kepuasan Kerja (X)  
Terhadap Komitmen Organisasi (Z)**



Nilai koefisien jalur  $\beta$  adalah besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan dilihat pada nilai *standardized coefficients* (beta) pada uji regresi dengan menggunakan alat *IBM SPSS* versi 24

**b. Analisis Jalur Tahap Kedua**

Analisis jalur tahap kedua pada penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda, hasil penelitian diolah dengan menggunakan program *IBM SPSS* versi 24. Regresi berganda dilakukan untuk menguji pengaruh variabel kepuasan kerja (X) dan komitmen organisasi (Z)) terhadap *turnover intention* (Y).

Kemudian untuk analisis regresi berganda pada jalur 2 dan 3 dapat dilihat pada penjelasan berikut :

$$Y = a + bx_1 + bx_2$$

Keterangan :

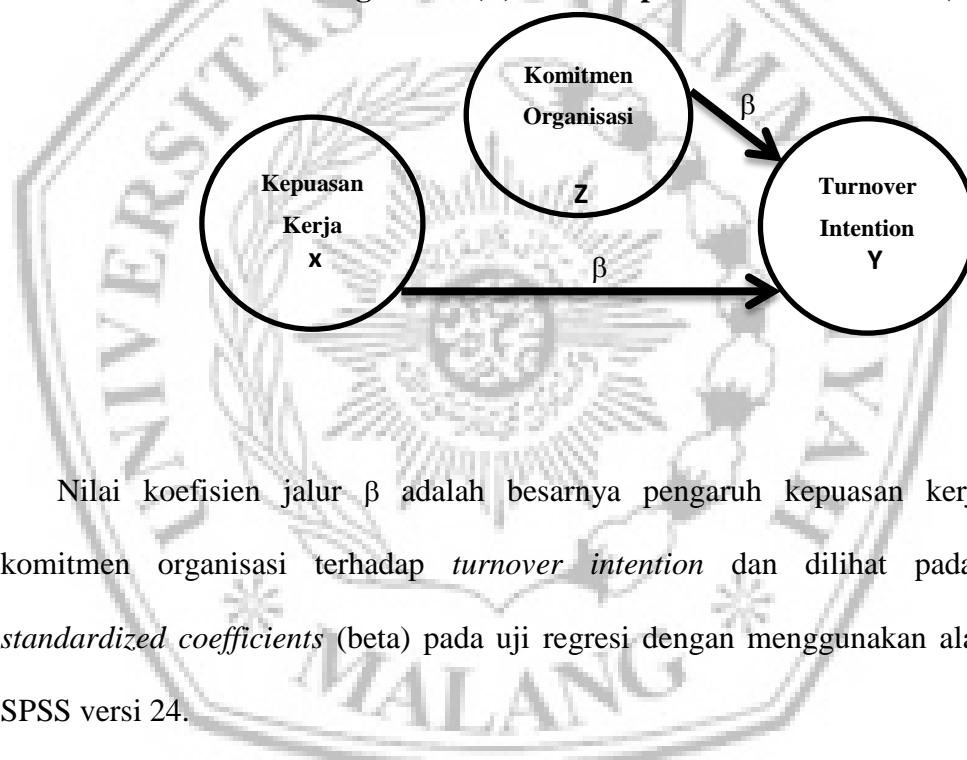
$a$  = merupakan nilai konstanta kepuasan kerja besarnya

$bx_1$  = merupakan koefisien untuk kepuasan kerja

$bx_2$  = merupakan koefisien untuk kepuasan kerja

**Gambar 3.2**

**Analisis Jalur Tahap Kedua Pengaruh Kepuasan Kerja (X) dan  
Komitmen Organisasi (Z) Terhadap Turnover Intention (Y)**



Nilai koefisien jalur  $\beta$  adalah besarnya pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dan dilihat pada nilai *standardized coefficients* (beta) pada uji regresi dengan menggunakan alat IBM SPSS versi 24.

### c. Analisis Jalur Total

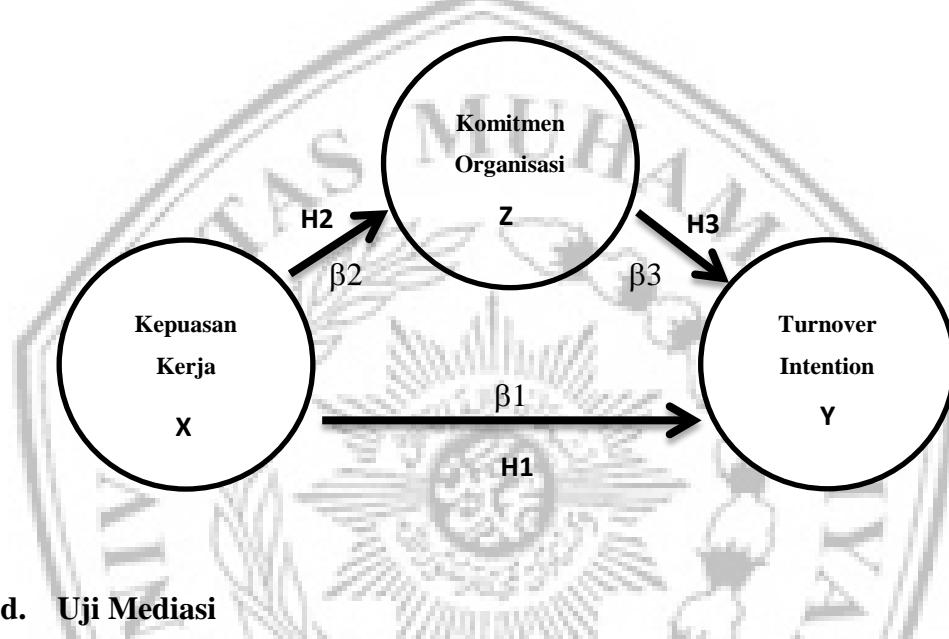
Analisis jalur secara total dilakukan dengan melihat tiap-tiap besar pengaruh pada masing-masing jalur yaitu  $\beta_1$ ,  $\beta_2$  dan  $\beta_3$ , kemudian melihat pengaruh secara keseluruhan variabel X terhadap Y melalui variabel intervening atau mediasi adalah dengan menggunakan persamaan  $= \beta_1 + (\beta_2 \times \beta_3)$ , (Husein Umar, 2010:141).

Gambar 3.3

## Analisis Jalur Secara Keseluruhan

## Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui

## Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi



## d. Uji Mediasi

Untuk menguji signifikansi apakah mediator (komitmen organisasi) dapat memediasi dalam hubungan antara variable independen (kepuasan kerja) dan variable dependen (*turnover intention*) maka digunakan uji sobel, (Baron dan Kenny 1986). Uji sobel dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *online* pada situs *website* ( <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>), kemudian untuk mengetahui apakah variabel mediator dapat memediasi adalah dengan membandingkan nilai *t-statistic* dengan nilai kritis  $t \pm 1,96$ . Apabila nilai *t-statistic* < *critical t* maka variabel mediator dapat memediasi.



#### 4. Uji Hipotesis

Uji T atau uji hipotesis digunakan untuk menguji apakah sebuah variable bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, Lupiyoadi dan Ikhsan (2015:157). Adapapun hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. **Hipotesis 1**

Adanya pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan divisi *marketing* PT. Astra International. Tbk – Honda “SO BLORA 2”.

b. **Hipotesis 2**

Adanya pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan divisi *marketing* PT. Astra International. Tbk – Honda “SO BLORA 2”.

c. **Hipotesis 3**

Adanya pengaruh negatif komitmen organisasi terhadap *Turnover Intention* pada karyawan divisi *marketing* PT. Astra International. Tbk – Honda “SO BLORA 2”.

d. **Hipotesis 4**

Adanya pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada karyawan divisi *marketing* PT. Astra International. Tbk – Honda “SO BLORA 2”.